

成都苑东生物制药股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

成都苑东生物制药股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步构建创新药研发骨干与企业长效利益共享机制，吸纳和留住核心研发人才，引导核心研发团队锚定战略目标，充分调动积极性，激活公司创新转型的内生动力，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制定了 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证公司本次激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《成都苑东生物制药股份有限公司章程》、本次激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定了《成都苑东生物制药股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为紧扣公司创新转型战略目标，保障创新药研发骨干与企业长效利益共享机制有效运行，激发员工积极性与公司创新转型内生动力；同时规范激励计划执行、推动考核管理科学化，促进员工个人价值与企业发展同频共进，保障公司战略与经营目标落地，实现股东价值稳步提升。

二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作绩效、工作能力、工作态度紧密结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，均为公司（含子公司）创新药研发体系核心骨干员工，包括公司董事、核心技术人员及董事会认为需要

激励的其他员工。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本次激励计划规定的考核期内与公司（含子公司）存在聘用或劳动关系。

四、考核机构与职责权限

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导并组织本次激励计划激励对象的考核工作；

（二）公司人力资源中心负责具体考核工作，向董事会薪酬与考核委员会报告工作；

（三）公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面的业绩考核要求

本次激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)
		公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	2026 年	2026 年度，创新药启动 5 项新的临床试验或达成 1 项 BD 交易	2026 年度，创新药启动 4 项新的临床试验
第二个归属期	2027 年	2026-2027 年度，创新药累计启动 12 项新的临床试验或 2026-2027 年度，累计达成 2 项 BD 交易	2026-2027 年度，创新药累计启动 10 项新的临床试验或 2026-2027 年度，累计达成 1 项 BD 交易
第三个归属期	2028 年	2026-2028 年度，创新药累计启动 22 项新的临床试验或 2026-2028 年度，累计达成 3 项 BD 交易	2026-2028 年度，创新药累计启动 18 项新的临床试验或 2026-2028 年度，累计达成 2 项 BD 交易

注：1、上述“启动新的临床试验”指获得临床试验批准/默示许可后，正式启动首例受试者入组的临床试验项目；同一新药不同适应症、不同国家或地区、不同试验阶段（如 I / II / III 期）、不同治疗方案启动的临床试验分别计数。

2、上述达成“BD 交易”指公司处于各研发阶段的创新药产品完成对外授权并签署交易协议。

3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本次激励计划预留部分的限制性股票若在 2026 年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度，各年度的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)
		公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	2027 年	2026-2027 年度，创新药累计启动 12 项新的临床试验或 2026-2027 年度，累计达成 2 项 BD 交易	2026-2027 年度，创新药累计启动 10 项新的临床试验或 2026-2027 年度，累计达成 1 项 BD 交易
第二个归属期	2028 年	2026-2028 年度，创新药累计启动 22 项新的临床试验或 2026-2028 年度，累计达成 3 项 BD 交易	2026-2028 年度，创新药累计启动 18 项新的临床试验或 2026-2028 年度，累计达成 2 项 BD 交易

注：1、上述“启动新的临床试验”指获得临床试验批准/默示许可后，正式启动首例受试者入组的临床试验项目；同一新药不同适应症、不同国家或地区、不同试验阶段（如 I/II/III 期）、不同治疗方案启动的临床试验分别计数。

- 2、上述达成“BD 交易”指公司处于各研发阶段的创新药产品完成对外授权并签署交易协议。
- 3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（二）个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的年度绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”、“D”和“E”五个等级，届时依据限制性股票对应考核期的个人年度绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人年度绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人年度绩效考核结果	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%		0%		

激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的部分，作废失效，不得递延至下期。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计

划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分的考核期间为 2026 年-2028 年三个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

若预留部分限制性股票在 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的考核期间与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则考核期间为 2027 年-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直属主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 个工作日内与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

考核结果作为本次激励计划限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，由人力资源中心保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期限为五年，对于超过保存期限的文件与记录，董事会薪酬与考核委员会有权销毁。

为保证绩效记录的有效性,绩效记录不允许涂改,若需重新修改或重新记录,须相关当事人签字确认。

九、附则

(一) 本办法由公司董事会负责解释。

(二) 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的,则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(三) 本办法自公司股东会审议通过之日并自本次激励计划生效后实施。

成都苑东生物制药股份有限公司董事会

2026 年 5 月 29 日